



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อ

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565


สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังกล่าวแล้ว โดยประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 การรายงานสภาพภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ส่วนที่ 3 แผนภูมิแสดงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข้อมูลจากส่วนที่ 2)

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ 
ชื่อ-สกุล นายชัชพงศ์ โหนดไชยสง
ตำแหน่ง เลขานุการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
วันที่ ๓ มิ.ค. ๒๕๖๖

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นายฉัตรเทพ จุลวัฒน์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
โทรศัพท์/โทรสาร 0 2142 1164 มือถือ 0631536424
อีเมล cchulawat@gmail.com

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>1.ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> มี</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p>อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)</p>

2.โปรดระบุประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก พร้อมทั้งระบุประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ/การดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการหรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
<p>ประเด็นที่ 1</p> <p>การพัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ</p>	<p>1.จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ</p> <p>สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกับกับแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) นโยบายผู้บริหาร ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) 2. แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) 3. แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) <p>2.การบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสม</p> <p>การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น ตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของ สศช.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565- 2567</p> <p>สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้ดำเนินการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565- 2567 จำนวน 13 ตำแหน่ง แบ่งเป็นการปรับปรุงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น เป็นประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน 3 ตำแหน่ง และประเภทวิชาการ ระดับ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
	<p>ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 9 ตำแหน่ง</p> <p>ทั้งนี้คณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูง กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในการประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2565 ได้เห็นชอบแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เป็นระดับที่สูงขึ้นของ สดช.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565- 2567 และ อ.ก.พ. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในการประชุม ครั้งที่ 6/2565 เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2565 เห็นชอบการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งจากประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 7 ตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 และการประชุมครั้งที่ 7/2566 เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2565 เห็นชอบการปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งจากประเภทอำนวยการ ระดับต้น เป็นประเภท อำนวยการ ระดับสูง จำนวน 2 ตำแหน่ง ตามแผนการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของ สดช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565</p>
<p>ประเด็นที่ 2</p> <p>การพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับ กับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p><u>การเสริมสร้างสมรรถนะที่ใช้ในการพัฒนางานของ สดช.</u></p> <p>โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ของ สดช. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2565</p> <p>สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2565 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจน เทคนิควิธีการที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน ราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใน สดช. เป็นผู้มีความรู้และ ชีตความสามารถ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้มีข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใน สดช. เข้าร่วมโครงการ ดังกล่าวผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์จำนวนทั้งสิ้น 71 คน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
<p>ประเด็นที่ 3</p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคล บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล</p>	<p><u>1.การสร้างความโปร่งใสชัดเจนในการบริหารทรัพยากรบุคคล</u></p> <p>สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สดช.) ได้มีประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังนี้</p> <p>1.1 ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ลงวันที่ 12 เมษายน 2565 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ</p> <p>1.2 ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ลงวันที่ 12 เมษายน 2565 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน</p> <p>1.3 ประกาศสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ลงวันที่ 21 กรกฎาคม 2565 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.2565</p> <p><u>2.การส่งเสริมบุคลากร สดช.เป็นผู้มีวินัยและจรรยาบรรณข้าราชการที่ดี</u></p> <p>สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สดช.) ได้ดำเนินการส่งเสริม บุคลากร สดช. เป็นผู้มีวินัยและจรรยาบรรณข้าราชการที่ดี ดังต่อไปนี้</p> <p>2.1 การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ.2565</p> <p>ได้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ.2565 จำนวน 1 คน ผู้ได้รับการคัดเลือกได้แก่ นางสาวกฤษณา ทองเกลี้ยง ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ สังกัด กองโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>2.2 โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติราชการของ สดช.</p> <p>สดช. ได้จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติราชการของ สดช. เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2565 ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ สดช. มีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ และจิตสำนึกมีความตระหนักรู้ในการต่อต้านการทุจริต และปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ กอง/กลุ่ม/ศูนย์ ในสังกัด สดช. จำนวน 65 คน และเจ้าหน้าที่ศูนย์ดิจิทัลชุมชน จำนวน 250 คน เข้าร่วมโครงการดังกล่าว</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
	<p>2.3 กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>สทช. ได้จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2565 ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยมีข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ กอง/กลุ่ม/ศูนย์ ในสังกัด สทช. จำนวน 65 คน และเจ้าหน้าที่ศูนย์ดิจิทัลชุมชน จำนวน 250 คนเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว</p>

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5	4	3	2	1
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ		✓			
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น			✓		
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ					✓

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5	4	3	2	1
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน	✓				
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม	✓				
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5	4	3	2	1
11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด	✓				
12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา			✓		
13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน		✓			
14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต			✓		

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5	4	3	2	1
15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้		✓			
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น					
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	✓				
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	✓				
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร	✓				

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5	4	3	2	1
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	✓				
18. มีการวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา	✓				
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น		✓			

* กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5	4	3	2	1
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	✓				
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	✓				
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	✓				

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)

24. ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ อย่างไร โดยนวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

นวัตกรรม

ระบบการลาและการปฏิบัติราชการแบบอิเล็กทรอนิกส์

โปรดอธิบายว่านวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

การนำนวัตกรรมระบบการลาและการปฏิบัติราชการต่างๆ ได้แก่ การลาประเภทต่างๆ การขอยกเว้นการสแกนเข้า-ออกการปฏิบัติราชการ การขออนุญาตปฏิบัติงานนอกสถานที่ และการขอรับรองการปฏิบัติราชการ ซึ่งเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการลาประเภทต่างๆ เช่นการลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อนหรือการขาดงาน เป็นต้น ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นลักษณะ real time สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนได้

25. โปรรูปผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

แผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 - 2567 ของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จำนวน 13 ตำแหน่ง แบ่งเป็น

1. การปรับปรุงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น เป็น ประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน 3 ตำแหน่ง
2. การปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 10 ตำแหน่ง

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทอำนวยการ ระดับสูงแล้ว จำนวน 2 ตำแหน่ง และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 7 ตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งที่เหลือจะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ซึ่งเป็นไปตามแผนการกำหนดตำแหน่งฯ

26. โปรระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้คะแนน 67.07 ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ส่งผลต่อการประเมินของหัวหน้าส่วนราชการ โดยตัวชี้วัดที่ส่วนราชการได้รับคะแนนน้อยที่สุด คือ ประเด็นการป้องกันการทุจริต รวมถึงประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจึงต้องดำเนินการเพื่อปรับปรุงแก้ไขในเรื่องดังกล่าวในปี พ.ศ.2566 โดยด่วนที่สุด เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี พ.ศ.2566 มีผลการประเมินที่สูงกว่าเกณฑ์ คือ มากกว่า 85%

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ข้อมูลข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ**

1) การเข้ารับราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
บรรจุใหม่	6	31.58
รับโอน	11	57.89
บรรจุกลับ	2	10.53
การเข้ารับราชการตามมาตรา 56	0	0
รวมการเข้ารับราชการ	19	100

2) การสูญเสียข้าราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
ลาออก	7	43.75
ให้โอน	9	56.25
เกษียณอายุ	0	0
เสียชีวิต	0	0
ออกด้วยเหตุมิถิวินัย	0	0
รวมการสูญเสียข้าราชการ	16	100

**ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการทั้งปีงบประมาณ

1.2 อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ***	0	5	0

***กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

1.3 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

มี

ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

2

ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

0

1.4 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

ไม่มี

1.5 จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	3
2. พนักงานราชการ	0
รวม	3

2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

	ปี 2565
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	50,781,900
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	159
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	319,383.02
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	1,180,200
จำนวนชั่วโมง/คน/การฝึกอบรม (ชั่วโมง)	16
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	73,762.50

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

3.1 ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ใช้ข้อมูลจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ)

ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

	คะแนน
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)	42.5
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)	22.605
คะแนนรวม	65.11

3.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

รอบการประเมินที่ 1/2565

	จำนวนข้าราชการประเภทบริหาร (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	0	2	53	2
ดีมาก	1	5	41	4
ดี	1	0	0	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

รอบการประเมินที่ 2/2565

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	0	3	41	3
ดีมาก	1	4	58	3
ดี	1	0	0	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

4. ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	จำนวนบุคลากรที่ได้ รับการพัฒนาใน ปีงบประมาณ (คน)	จำนวนบุคลากร ทั้งหมดใน ปีงบประมาณ (คน)	ร้อยละ
4.1 การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)**** (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์)	0	159	0
4.2 การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)**** (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์)	91	159	57.23
4.3 การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	159	159	100

****ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) และทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ตามที่กำหนดในแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565

5. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

1) ปัญหาด้านกรอบอัตรากำลัง

1.1 สดช. ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยได้วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจแล้วพบว่า สดช. ควรมีอัตรากำลังทั้งสิ้น 259 อัตรา เป็นข้าราชการ 209 อัตรา (แยกเป็นอัตราข้าราชการปัจจุบัน 137 อัตรา และอัตราที่ต้องขอรับการจัดสรรเพิ่มใหม่ 72 อัตรา) และพนักงานราชการ 50 อัตรา (อัตราปัจจุบัน 22 อัตรา และขอเพิ่มใหม่ 28 อัตรา)

ถึงแม้ว่า ปัจจุบัน สดช. จะมีอัตรากำลัง ข้าราชการ 137 อัตรา และพนักงานราชการ 22 อัตรา แต่ก็ยังไม่เพียงพอกับภารกิจตามที่ได้มีการวิเคราะห์อัตรากำลังฯ ไว้ ซึ่ง สดช. ได้พยายามบริหารจัดการอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยการมอบหมายและการเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อขับเคลื่อนภารกิจด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของภาครัฐ การสนับสนุนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล ตลอดจนแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ ซึ่งมีความเร่งด่วนในการดำเนินการ เช่น การบริหารจัดการกิจการดาวเทียมสื่อสารภายในประเทศ การจัดทำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับดาวเทียมสื่อสารดวงใหม่ การส่งเสริมการใช้ระบบคลาวด์ภาครัฐ (Government Cloud) เป็นต้น ดังนั้น สดช. จึงมีความจำเป็นต้องขอให้ ก.พ. จัดสรรอัตรากำลังเพิ่มใหม่ ทั้งที่เป็นอัตราข้าราชการ และอัตราพนักงานราชการ เพื่อรองรับการปฏิบัติการดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายรัฐบาลต่อไป

1.2 บุคลากรขาดความก้าวหน้าในสายอาชีพ จากกรอบอัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่มีอยู่อย่างจำกัด ประกอบกับการนำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาใช้ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนตามระบบใหม่ ทำให้ส่วนราชการประสบปัญหาในการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม/ฝ่าย แต่ยังติดเงื่อนไขเกี่ยวกับจำนวนตำแหน่งผู้ได้บังคับบัญชาในจำนวนที่เทียบเป็นตำแหน่งข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ไม่น้อยกว่า ๔ ตำแหน่ง เนื่องจากเป็นหน่วยงานจัดตั้งใหม่ และอยู่ระหว่างการขอรับการจัดสรรอัตราเพิ่มใหม่ จึงเห็นควรเสนอ ก.พ. พิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

2) ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งระดับสูงเพิ่มใหม่ (รองเลขาธิการ)

สดช. ได้จัดตั้งขึ้นมาเป็นระยะเวลา 6 ปี ซึ่งในระยะแรกมีจำนวนผู้บริหาร ได้แก่ เลขาธิการ และรองเลขาธิการ อย่างละ 1 อัตรา แม้ว่าการบริหาร สดช. จะได้มีการกระจายอำนาจการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ให้แก่หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่าไปแล้วนั้น แต่ในภารกิจการกำกับติดตามเชิงนโยบายการบริหารราชการในฐานะหัวหน้าส่วนราชการจำเป็นต้องมีรองเลขาธิการ ช่วยบังคับบัญชา

สั่งราชการแทนเลขาธิการ รวมทั้งการเป็นประธานกรรมการ และกรรมการในคณะกรรมการชุดต่างๆ และการเป็นผู้แทนประเทศไทยในการประชุมเจรจาเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างประเทศ แต่ปัจจุบัน สดช. มีอัตรารองเลขาธิการเพียง 1 ตำแหน่ง ซึ่งไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติและกำกับดูแลภารกิจของ สดช. ที่เพิ่มมากขึ้นจึงเห็นสมควรขอให้ ก.พ. สนับสนุนการเพิ่มอัตราผู้บริหารระดับสูงให้แก่ สดช. ให้เหมาะสมกับภารกิจ

3) ปัญหาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งประเภททั่วไป

เนื่องจาก สดช. มีตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงานเท่านั้น ทำให้ผู้ครองตำแหน่งในประเภททั่วไปดังกล่าวประสบปัญหาเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน จึงขอเสนอให้ สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการสำรวจและจัดข้อมูล เพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมิน ทั้งประเภททั่วไป ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและสถานการณ์ในปัจจุบันยิ่งขึ้น

6. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

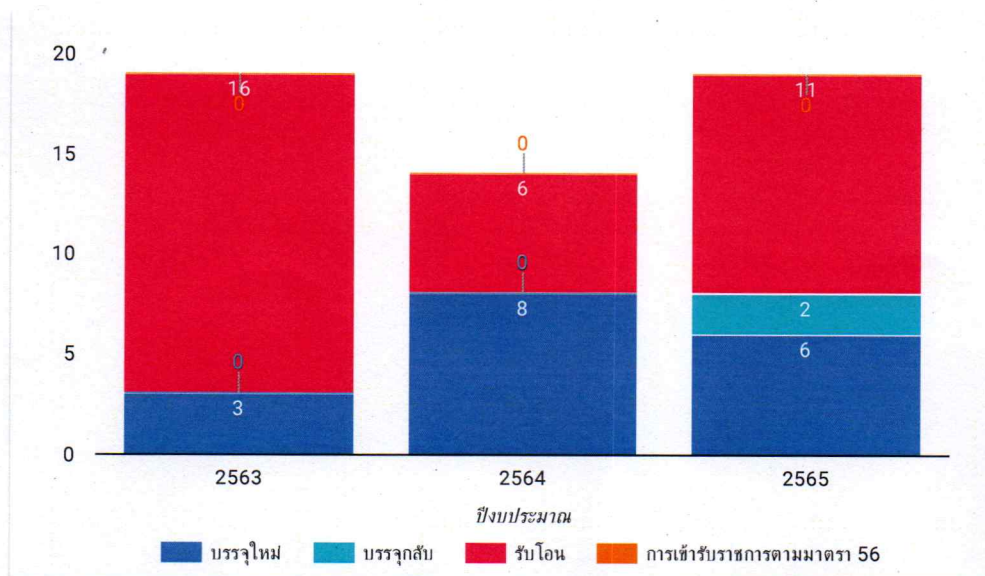
- 1) ส่วนราชการจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว โดยวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ความต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะความรู้ความสามารถตรงตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการที่เหมาะสมเป็นไปตามคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และดำเนินการขอรอบอัตรากำลังบุคลากรเพิ่มเติม เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของส่วนราชการที่เพิ่มขึ้น ทั้งจากการขอรอบอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ ตลอดจนการขอรอบอัตรากำลังจ้างพนักงานราชการเพิ่มเติม เป็นต้น
- 2) ส่วนราชการควรมีการจัดทำกรอบความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งต่างๆ เช่น แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่ชัดเจน ครบถ้วน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ของ ก.พ. ตลอดจนมีกลไก รูปแบบการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่เหมาะสม และกระบวนการพัฒนาบุคลากรในส่วนราชการ ในการเข้าสู่ตำแหน่งที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม
- 3) การบรรจุและเพิ่มกรอบอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ขยายภารกิจเพิ่มขึ้นในปัจจุบัน
- 4) มาตรการเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้ข้าราชการของส่วนราชการ ทั้งจากการให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การสนับสนุนสวัสดิการและบริการที่เหมาะสมกับข้าราชการกลุ่มอายุต่างๆ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรในส่วนราชการ ตลอดจนการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรด้วยรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย และการส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เช่น การเลื่อนเงินเดือนตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการและบำเหน็จความชอบ เป็นต้น
- 5) ส่วนราชการควรมีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และทำความเข้าใจในระเบียบ หลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ได้รับทราบอย่างทั่วถึง และเกิดความรู้อย่างเข้าใจมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดกรอกอีเมลตามที่ระบุไว้ในส่วนผู้ประสานงาน เพื่อเข้าถึงข้อมูลของส่วนราชการของท่าน

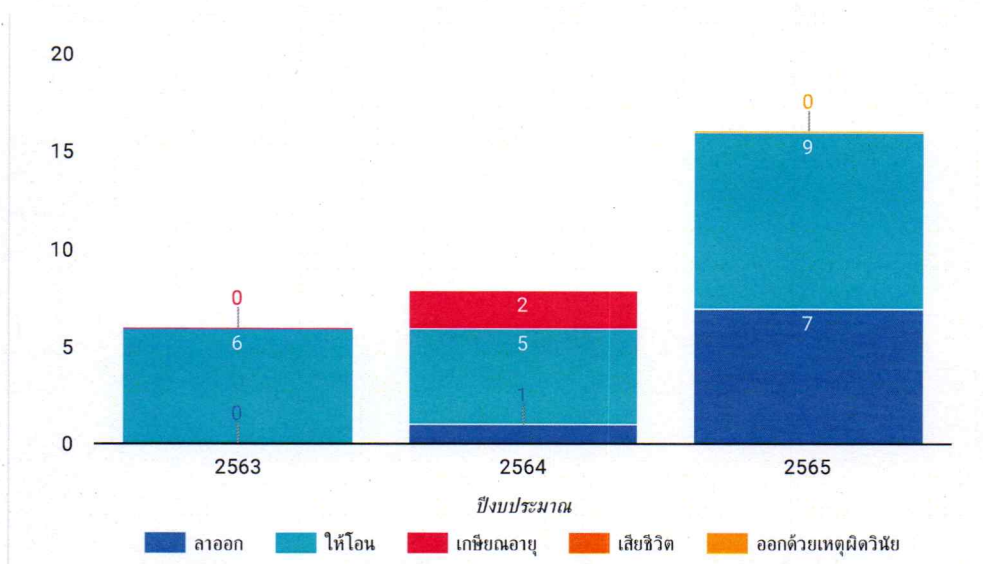
1. ข้อมูลข้าราชการ

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ

แผนภูมิแสดงการเข้ารับราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



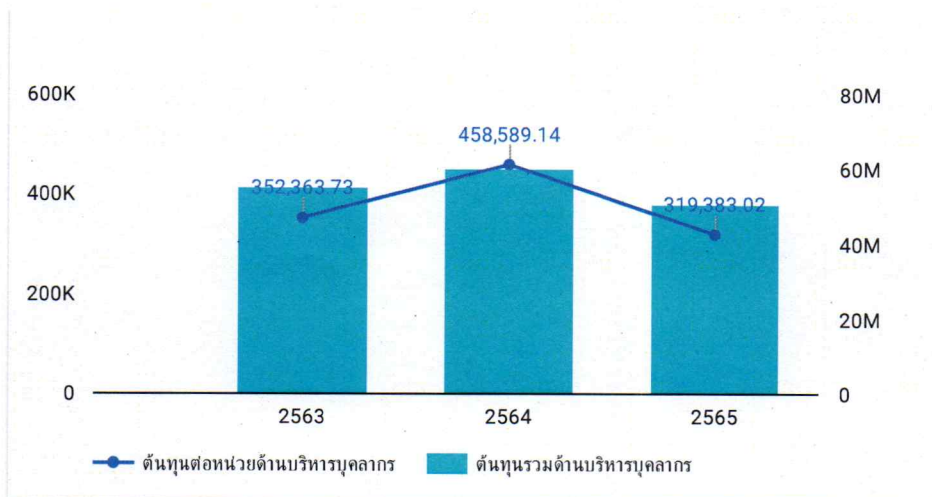
แผนภูมิแสดงการสูญเสียข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

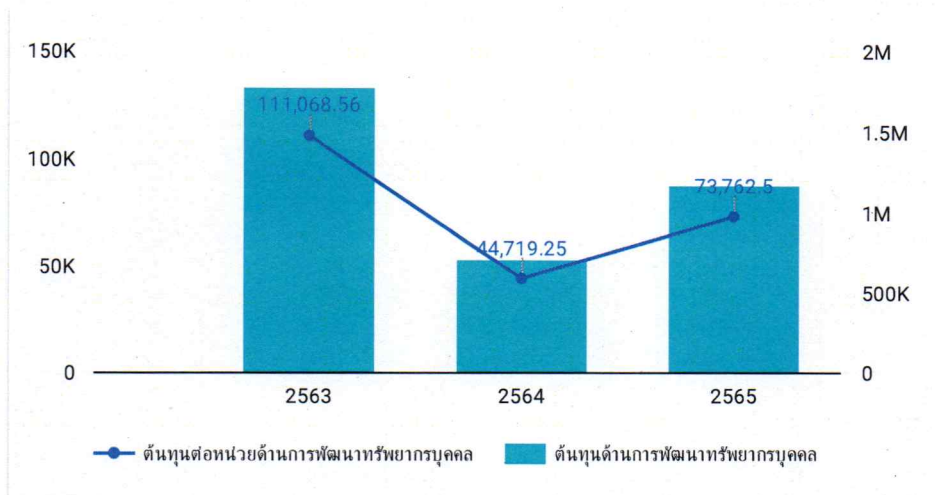
2.1 ต้นทุนต่อหน่วยงานบริหารบุคลากร (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยงานบริหารบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



2.2 ต้นทุนต่อหน่วยงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



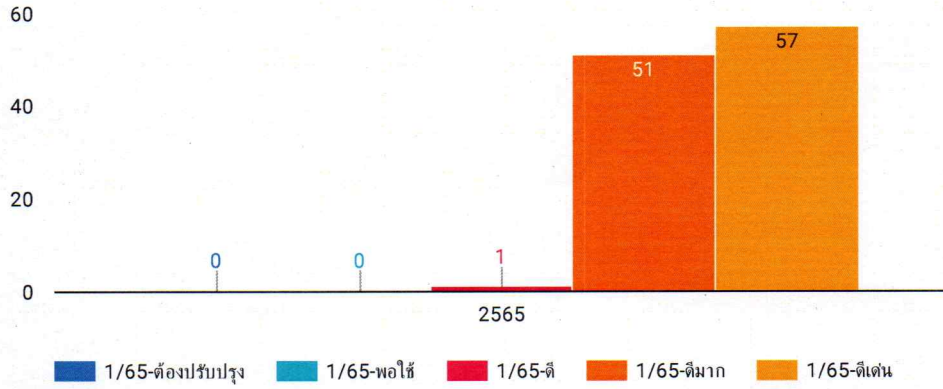
อีเมลผู้กรอกแบบรายงาน
cchulawat@gmail.com

ส่วนราชการ ▾

1. สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม...

3. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
รอบการประเมิน 1/2565



แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
รอบการประเมิน 2/2565

